



MITARBEITER

124 Attraktiver Arbeitgeber

129 Vielfalt & Inklusion

137 Mitarbeiterentwicklung

143 Sicherheit & Gesundheit

Attraktiver Arbeitgeber

Eine Kultur, die den Mitarbeitern ein starkes Zugehörigkeitsgefühl vermittelt – das ist eine treibende Kraft für unser Geschäft. Unsere Werte sind in unserem Arbeitsumfeld fest verankert: Mit einem ausgewogenen Maß an Flexibilität stehen dort Leistung, Vertrauen und Empowerment im Mittelpunkt. Das steigert zum einen die Produktivität unserer Mitarbeiter. Zum anderen verschafft es uns einen Wettbewerbsvorteil, um potenzielle Bewerber für unser Unternehmen zu begeistern und unsere bestehenden Talente zu binden.

Unser Ansatz für einen attraktiven Arbeitgeber

Mitarbeiter gewinnen und an uns binden

Wir sind davon überzeugt, dass Neugier Großes bewirken kann. Deshalb möchten wir ein Umfeld schaffen, das unseren Mitarbeitern **kreative Freiräume** bietet und die Lust auf Neues weckt. Über unsere [Arbeitgebermarke](#) vermitteln wir diesen Gedanken auch nach außen: Unter dem Motto „Lass deiner Neugier freien Lauf“ zeigen wir Bewerbern, was sie bei uns erwartet und welchen Beitrag sie leisten können, wenn sie sich für uns als Arbeitgeber entscheiden.

Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion sind feste Bestandteile unserer Talentsuche. Wir schulen unsere Recruiter, um unbewusste Denkmuster bei Bewerbungsgesprächen zu vermeiden. Darüber hinaus stellen wir sicher, dass alle neuen Kampagnen rund um unsere Arbeitgebermarke auch Diversitätskriterien umfassen.

Im Jahr 2021 setzten wir erstmals eine neue Technologie ein, um genderneutrale Sprache anzuwenden – beispielsweise bei der Erstellung von Stellenanzeigen. Wir ergänzten zudem unseren Leitfaden für Bewerbungsgespräche um einen eigenen Abschnitt zum Thema Vielfalt. Damit helfen wir unseren Führungskräften, Einstellungsprozesse inklusiv zu gestalten.

Wir arbeiten länderübergreifend daran unterschiedliche kulturelle Normen zu verstehen und einzubeziehen, damit alle bei uns arbeitenden Menschen ihr volles Potenzial und ihre individuellen Perspektiven einbringen können. Nach wie vor hat für uns oberste Priorität, Bewerber unterschiedlicher Herkunft und mit diversen Erfahrungen zu gewinnen. Denn wir sind überzeugt: Dadurch verschaffen wir uns bei der Erweiterung unserer Belegschaft einen Wettbewerbsvorteil.

Mitarbeiter einbeziehen

Wir wollen die Bedürfnisse der Menschen verstehen, die für uns arbeiten. Daher führen wir regelmäßig **Mitarbeiterbefragungen** durch – konzernweit ebenso wie in ausgewählten Ländern, einzelnen Unternehmensbereichen oder bestimmten Projekten. Diese Befragungen sind ein wichtiger Baustein unserer Unternehmens- und Feedbackkultur, denn sie fördern den offenen Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitern. Darüber hinaus zeigen sie uns auf, wo Verbesserungspotenzial besteht – und an welchen Stellen wir uns durch Zuhören und Lernen bereits weiterentwickelt haben.

Arbeiten und leben im Gleichgewicht

Wir wissen: Für die Leistungsfähigkeit und Motivation unserer Mitarbeiter ist es wichtig, Berufs- und Privatleben gut miteinander vereinbaren zu können. Deshalb möchten wir passende Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter schaffen. Das umfasst das physische, mentale und finanzielle Wohlbefinden sowie flexible

Arbeitsmodelle. Bereits heute können unsere Mitarbeiter in vielen Ländern ihre Arbeitszeit flexibel gestalten. Dazu nutzen sie **Teilzeitmodelle, die auf die lokalen Anforderungen** abgestimmt sind. Zudem bieten wir in Brasilien, Deutschland, Indien und den USA Elternzeitmodelle an, die über die jeweiligen gesetzlichen Mindestansprüche hinausgehen. In diesen Ländern sind circa 53 % unserer Mitarbeiter tätig.

Rollen und Verantwortlichkeiten

Der Bereich „Human Resources“ (HR) berät alle Unternehmensbereiche und Konzernfunktionen zu Personalfragen. Er kümmert sich um die Belange unserer Belegschaft, organisatorische Themen und die Unternehmenskultur. HR-Mitarbeiter arbeiten an allen unseren Standorten gemeinsam mit Führungskräften aus den verschiedenen Funktionen und Unternehmensbereichen zusammen. Im Einklang mit unternehmensweit gültigen HR-Richtlinien und -Vorgaben wenden sie dabei Strategien an, um unsere Mitarbeiter einzubinden – beispielsweise indem sie attraktive Vergütungsmodelle und Sozialleistungen anbieten. Die richtlinien-treue Umsetzung kontrollieren wir alle zwei bis drei Jahre durch interne Audits.

Für den HR-Bereich ist die Vorsitzende der Geschäftsleitung und CEO verantwortlich. An sie berichtet unser „Chief HR Officer“, der die HR-Funktion leitet und für alle unsere HR-Aktivitäten einschließlich Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion (Diversity, Equity and Inclusion) verantwortlich ist. Unsere Einheit „Business Services“ ist unter anderem für operative Aufgaben der Personalarbeit zuständig – beispielsweise für Vertragserstellung und Gehaltsabrechnung. Diese Einheit verantwortet unser Chief Financial Officer.

Die HR-Einheit „Engagement and Inclusion“ bearbeitet die Themen Mitarbeiterbindung, Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Auch konzipiert und steuert sie unsere Mitarbeiterbefragungen.

Wir binden **lokale Arbeitnehmervertretungen** in Unternehmensentscheidungen ein. Zehn unserer Konzerngesellschaften in Deutschland verfügen über einen Betriebsrat. Außerdem gibt es Arbeitnehmervertretungen bei 26 Gesellschaften in acht europäischen Ländern (Belgien, Frankreich, Irland, Italien, den Niederlanden, Österreich, der Schweiz und Spanien). 58 % aller Mitarbeiter in Deutschland (13 % unserer Mitarbeiter weltweit) fallen unter Tarifverträge.

In Deutschland werden die Mitarbeiter vom Konzernbetriebsrat sowie von den Betriebsräten der jeweiligen Standorte zu Themen wie Entgelt, Arbeitszeit oder Umstrukturierungen vertreten. Die Interessen der leitenden Angestellten in Deutschland vertritt der sogenannte Sprecherausschuss, der monatlich tagt. Auf europäischer Ebene ist das „Euroforum“ unsere Mitarbeitervertretung für alle Länder der Europäischen Union (EU) sowie für Großbritannien, Norwegen und die Schweiz; allerdings hat nicht jedes Land eigene Delegierte. Das „Euroforum“ widmet sich vor allem der wirtschaftlichen Lage, den Beschäftigungsquoten und wesentlichen Veränderungen in unserem Unternehmen. Zudem finden dort regelmäßiger Austausch und jährliche Treffen der Delegierten statt.

Wozu wir uns verpflichten: konzernweite Richt- und Leitlinien

Wir setzen uns für angemessene und **faire Arbeits- und Sozialstandards** ein. Diese sind in unserer konzernweit geltenden „[Social and Labor Standards Policy](#)“ festgeschrieben. Sie ergänzt die Vorgaben unserer Menschenrechtscharta („[Human Rights Charter](#)“) und unseres [Verhaltenskodex](#) bezüglich der Arbeits- und Sozialstandards. Dazu gehören die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ([ILO](#)) zu Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Anti-Diskriminierung und Chancengleichheit, Gleichheit des Entgelts, Arbeitszeiten, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie zur Prävention von Missbrauch und Belästigung. Die „Social and Labor Standards Policy“ legt fest, dass wir keinerlei

Diskriminierung, Intoleranz am Arbeitsplatz, körperliche oder verbale Belästigung dulden. So schafft sie den Rahmen für einen fairen und respektvollen Umgang. Durch interne Audit-Prozesse stellen wir sicher, dass sich unsere lokalen Organisationen an diese Vorgaben halten.

Wann, wo und wie wir arbeiten, ist Teil eines Prozesses, den wir ständig weiterentwickeln. Wir konzentrieren uns auf flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, Job Sharing und Teilzeitmodelle.

In den meisten Ländern, in denen wir tätig sind, führen wir lokale Richtlinien zu flexiblem Arbeiten ein. Diese Richtlinien spiegeln gesetzliche Anforderungen und, soweit zutreffend, Vereinbarungen mit Betriebsräten wider. Entsprechend den jeweiligen lokalen Richtlinien soll es den Mitarbeitern möglich sein, ein hybrides Arbeitsmodell zu nutzen – je nach Tätigkeitsgebiet und in Absprache mit ihren Vorgesetzten. So können sie ihre Arbeitszeit ausgewogen auf ihren festen Arbeitsplatz und andere Orte, beispielsweise das Homeoffice, aufteilen. Darüber hinaus bieten wir unserer Belegschaft im gesetzlich zulässigen Rahmen Alternativen zur Vollzeitbeschäftigung – über Teilzeit- oder Job-Sharing-Modelle. Wir schaffen auch ortsunabhängige Rollen mit bestimmten Tätigkeitsanforderungen, um Talente aus der ganzen Welt anzusprechen und einzustellen.

Junge Menschen für unser Unternehmen gewinnen

Es ist äußerst wichtig für uns, die nächste Generation von Wissenschaftlern, Ingenieuren und Datenspezialisten für unser Unternehmen zu gewinnen. Unser Trainee-Programm „GOglobal“ **ermöglicht Hochschulabsolventen weltweit den Einstieg als Trainee**. Innerhalb von 24 Monaten lernen sie verschiedene Abteilungen und Funktionen kennen. Das Programm umfasst internationale Einsätze, individuelle Weiterbildung, Mentoring und Coaching. Der Programmschwerpunkt liegt auf China, Deutschland und den USA. In unserem Unternehmensbereich Life Science gibt es ein ähnliches Trainee-Programm mit vergleichbaren Vorteilen. Der Schwerpunkt liegt jedoch auf Produktion und Logistik.

Um **junge akademische Talente** zu fördern, bieten wir in allen Abteilungen Praktikumsplätze für Studierende an. Erzielt jemand während seines Praktikums besonders gute Leistungen, nehmen wir ihn in unser Talentbindungsprogramm auf.

Außerdem organisieren wir regelmäßig Veranstaltungen, damit Schüler und Studierende unser Unternehmen kennenlernen. Auch auf ausgewählten Karrieremessen im In- und Ausland sind wir vertreten. Hochschulabsolventen können bei uns direkt einsteigen oder ein Trainee-Programm absolvieren. Talentierten akademischen Nachwuchs unterstützen wir auch finanziell. So fördern wir beispielsweise Deutschlandstipendien.

Unsere Mitarbeiter verstehen

Wir führen jährlich konzernweit vertrauliche und freiwillige Mitarbeiterbefragungen durch. Der **regelmäßige Austausch** zwischen unseren Angestellten, Führungskräften und dem Top-Management stellt eine wertvolle Informationsbasis dar, um Arbeitsumfeld und Geschäftsabläufe zu verbessern. Im Berichtsjahr nahmen rund 50.800 Menschen (85 %) an der Umfrage teil; 77 % von ihnen gaben an, sich mit unserem Unternehmen stark verbunden zu fühlen.

Neben unserer jährlichen Mitarbeiterbefragung gibt es speziell entwickelte Pulsbefragungen, mit denen wir den Austausch in bestimmten Bereichen oder Einheiten innerhalb unserer Unternehmensbereiche und Funktionen fördern wollen. Sie umfassen monatliche Stimmungsbarometer zum Wohlbefinden der Mitarbeiter sowie Umfragen zu konkreten Verbesserungspotenzialen – beispielsweise zu Arbeitsbedingungen oder zu unseren Systemen und Prozessen.

Dialog fördern und Ideen belohnen

Mit zielgruppenspezifischen Formaten informieren wir unsere Beschäftigten konzernweit über aktuelle Themen und regen sie zum **Austausch** an. Beispiele dafür sind unser Intranet und die internationale Mitarbeiterzeitschrift. In einigen Ländern gibt es auch lokale Ausgaben.

Ideen zu belohnen hat in unserem Unternehmen eine lange Tradition: Als weltweit erster Industriebetrieb sicherte Merck ihren Mitarbeitern bereits im Jahr 1853 vertraglich eine **Prämie für erfolgreich umgesetzte Verbesserungsvorschläge** zu. Zudem sind die Prinzipien und Regeln unseres Ideenmanagements inzwischen seit etwa 60 Jahren festgeschrieben. Durch dieses Ideenmanagement wollen wir unsere Mitarbeiter zu kreativem Denken anregen und sie ermutigen, sich kontinuierlich an der Verbesserung der Unternehmensprozesse zu beteiligen.

Besondere Ideen, Teamleistungen und Projekte zeichnen wir jährlich mit unseren „**Merck Awards**“ aus.

Leistungsorientierte Vergütung und Sozialleistungen

Wir honorieren die Leistung unserer Beschäftigten, denn wir wollen im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte bestehen. Unsere Bezahlung richtet sich zum einen nach den Anforderungen der jeweiligen Stelle und zum anderen nach der Leistung des einzelnen Mitarbeiters.

Für eine **wettbewerbsfähige Vergütungsstruktur** stellen wir unsere Gehaltspolitik regelmäßig auf den Prüfstand. Dabei nutzen wir Datenanalysen und Benchmarks; wir berücksichtigen interne Faktoren ebenso wie Marktanforderungen. Bevor wir unsere Gehaltsstruktur anpassen, beziehen wir wichtige Stakeholder wie die [Arbeitnehmervertretungen](#) ein. Die Entgeltstrukturen in unserem Unternehmen basieren auf definierten Kriterien bezüglich Anforderung und Leistung. Dabei machen wir keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern oder aufgrund anderer Diversitätskriterien.

Zusätzlich zum Gehalt bieten wir Neben- und Sozialleistungen. Unser Angebot „benefits4me“ beruht auf drei Säulen: Zur Säule „Firmenversorgung“ zählen Leistungen, die vor allem vom Unternehmen finanziert werden, wie die betriebliche Altersversorgung oder die US-Krankenversicherung. Die anderen beiden Säulen – „Gesundheit & Wohlbefinden“ und „Serviceangebote“ – umfassen Leistungen im Bereich Prävention und Gesundheit sowie sonstige Leistungen (zum Beispiel Angebote für Fahrradleasing oder IT-Hardware). Mit ihnen wollen wir den vielseitigen und individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeiter in verschiedenen Lebensabschnitten gerecht werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Unterstützung für Eltern

Wir wollen unseren Mitarbeitern den Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtern. Dazu bieten wir in Darmstadt und Gernsheim das Programm „Eltern@Merck“ an. Außerdem können die Mitarbeiter verschiedene zugehörige **Qualifikations- und Vernetzungsangebote** nutzen. Ein ähnliches Angebot besteht auch in den USA.

Darüber hinaus unterstützen wir in den USA unsere Mitarbeiterinnen mit acht Wochen bezahltem Mutterschaftsurlaub. Zusätzlich haben wir dort fünf Wochen bezahlten Vaterschafts- beziehungsweise Adoptionsurlaub eingeführt. Der gesetzliche Mindestanspruch sieht nur eine unbezahlte Freistellung von zwölf Wochen pro Jahr vor. Bei einer Adoption erstatten wir zudem bis zu 5.000 US-Dollar der Adoptionskosten.

Im Berichtsjahr waren 617 Mitarbeiter der Merck KGaA (bei der rund 13 % unserer Beschäftigten tätig sind) in Elternzeit, davon rund 55 % Männer. In anderen Schlüsseländern gewähren wir Eltern weitere Unterstützungsleistungen, die **über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen** – etwa Freistellungen in Brasilien. Auch in Indien bieten wir zusätzliche Leistungen an. So gewähren wir fünf Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub, obwohl es keinen gesetzlichen Anspruch darauf gibt.

Wir unterscheiden bei diesen Angeboten nicht zwischen Voll- und Teilzeitkräften oder befristeten Mitarbeitern. Letztere können bis zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses Elternzeit beantragen und nehmen.

Längere Auszeiten ermöglichen

Grundsätzlich können alle Mitarbeiter der Merck KGaA, der Merck Healthcare KGaA und der Merck Real Estate GmbH in Deutschland (rund 19 % unserer Beschäftigten) ein sogenanntes **Sabbatical** beantragen. Das ist eine Auszeit von bis zu einem Jahr. Im Berichtsjahr befanden sich 61 Mitarbeiter in einem solchen Sabbatical. In persönlichen Notsituationen, in denen ein Mitarbeiter eine sofortige Freistellung benötigt, gewähren wir ein „Notfall-Sabbatical“ von maximal drei Monaten. Nach dem Vorbild unserer deutschen Standorte führten nun auch andere Länder (etwa Brasilien und Großbritannien) die Möglichkeit eines Sabbaticals ein, um zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beizutragen.

Mit einem Langzeitkonto fürs Alter sparen

Die Arbeitszeit vor dem Renteneintritt reduzieren oder früher aus dem Berufsleben aussteigen – das ermöglicht unseren Mitarbeitern in Deutschland das **Langzeitkonto**. Auf dieses Konto können Beschäftigte beispielsweise Teile ihres Gehalts oder Arbeitszeit einzahlen. Unser Unternehmen fördert den Aufbau eines solchen Wertguthabens auch durch Zuschüsse. Das angesparte Guthaben können Mitarbeiter nutzen, um sich entweder bis zu drei Jahre vor dem Eintritt in die reguläre Altersrente freistellen zu lassen oder ihre Arbeitszeit für bis zu sechs Jahre um 50 % zu reduzieren. Dieses Angebot beanspruchten im Berichtsjahr über 10.300 Mitarbeiter.

Darüber hinaus können sich interessierte Mitarbeiter regelmäßig von Vertretern der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung in unseren Räumlichkeiten über diese informieren.

Vielfalt, Chancengleichheit & Inklusion

Wir sind überzeugt: Vielfalt bringt uns voran. Sie verbessert unsere Innovationsfähigkeit und trägt zu unserem wissenschaftlichen und technologischen Erfolg bei. Wir bestärken Mitarbeiter, Patienten und Kunden darin, ganz sie selbst zu sein – individuell, neugierig und einzigartig. Je vielfältiger unsere Belegschaft ist, desto erfolgreicher können wir in unseren Geschäften sein und etwas im Leben der Menschen bewirken.

Unser Ansatz für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion

Im Jahr 2021 erweiterten und verstärkten wir unser Engagement für **Vielfalt**. Schon immer waren wir ein von Diversität geprägtes Unternehmen – derzeit sind wir in 66 Ländern tätig und beschäftigen über 60.000 Mitarbeiter. Uns ist bewusst, dass unser Unternehmen nur erfolgreich ist und bleibt, wenn wir weiterhin ein Umfeld schaffen, das **Chancengleichheit** fördert und **Inklusion** lebt.

Gemeinsam schaffen wir **eine Kultur, in der wir uns umeinander kümmern**. So stärken wir das Zugehörigkeitsgefühl und sorgen dafür, dass sämtliche verschiedene Stimmen innerhalb unseres Unternehmens gehört werden. Das hilft uns auch, bessere Geschäftsergebnisse zu erzielen. So kreieren wir Chancen und ermöglichen unseren Mitarbeitern weltweit, sich weiterzuentwickeln.

Mit Blick auf unser erweitertes Engagement für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion (Diversity, Equity and Inclusion, DE&I) konzentrieren wir uns auf drei Fokusbereiche:

Gleichstellung der Geschlechter

Wir wollen **bis 2030 Geschlechterparität in Führungspositionen erreichen**. Dafür bauen wir auf unseren bisherigen Fortschritten auf: Im Berichtsjahr erhöhten wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf 36 % (2020: 35 %) beziehungsweise hielten den Anteil an der gesamten Belegschaft weltweit stabil bei 43 %.

Frauen in Führungspositionen



Kultur und ethnische Vielfalt

In den USA wollen wir den Anteil von Führungskräften aus unterrepräsentierten ethnischen Bevölkerungsgruppen von 21 % auf 30 % im Jahr 2030 erhöhen. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter weiterhin zur freiwilligen Selbstidentifikation, um besser zu verstehen, wie unser Unternehmen mit Blick auf **kulturelle und ethnische Zugehörigkeiten aufgestellt ist**.

Da 23 % unserer Mitarbeiter in den USA beschäftigt sind, ist es entscheidend, dass wir in diesem Markt ein **bevorzugter Arbeitgeber für Menschen jeglicher ethnischer Herkunft** werden. Wir hören unseren Beschäftigten vor Ort gut zu, lernen von ihnen und stellen somit sicher, dass unsere Belegschaft die Vielfalt des dort verfügbaren Talentpools widerspiegelt.

Anteil von Führungskräften aus unterrepräsentierten ethnischen Bevölkerungsgruppen in den USA



Derzeit erzielen wir 40 % unseres Konzernumsatzes in Asien und Lateinamerika sowie in der Region Naher Osten und Afrika (Middle East and Africa, MEA). Unsere aktuelle Leistung und das künftige Wachstum in diesen Regionen sollen dazu beitragen, dass der Anteil von Menschen aus asiatischen, lateinamerikanischen und MEA-Ländern in Führungspositionen bis 2030 von 16 % auf 30 % steigt.

Globaler Anteil von Menschen aus Asien, Lateinamerika, Nahost & Afrika in Führungspositionen



Inklusion

Inklusion bedeutet für uns, eine Kultur und eine Umgebung zu schaffen, in der jeder Einzelne sein **Potenzial voll entfalten** und somit einen wertvollen Beitrag für unser Unternehmen leisten kann. Unsere Führungskräfte spielen eine große Rolle, um dieses Ziel zu erreichen. 2021 begannen wir mit der Einführung eines weltweiten Programms für Führungskräfte, das ihnen Grundsätze inklusiven Verhaltens und Handelns sowie inklusiver Führung vermittelt. Die Teilnahme am Programm ist für alle bestehenden und neuen Führungskräfte verpflichtend. Im Berichtszeitraum nahmen 37 % unserer Führungskräfte an dieser Inklusionsschulung teil. Zudem überwachen wir unseren Fortschritt zu Inklusion mittels unserer Mitarbeiterumfrage. Darüber hinaus können sich einzelne Länder und Unternehmensbereiche auf weitere Dimensionen von Vielfalt konzentrieren – unter anderem LGBTQI+, Menschen mit Behinderungen, Altersstruktur oder Veteranen- beziehungsweise Militärstatus.

Ein zentrales Element unserer DE&I-Strategie ist es, gemeinsam mit **mehr als 40 Mitarbeiternetzwerken** (Employee Resource Groups, ERGs) weltweit eine inklusive Kultur zu fördern. Knapp 4.500 Mitarbeiter engagieren sich in einer oder mehreren ERGs. Über Programme und offenen Austausch sensibilisieren sie uns für Themen, die unsere vielfältige Belegschaft betreffen. Die Bandbreite der ERGs reicht von „Women in Leadership“ bis hin zu „Black Leaders Network“ und „Leaders of Ethnicity Allies and Faith“.

Wir gehen gegen jegliche Form von Diskriminierung vor. Auch wollen wir Teams mit einer ausgeglichenen Altersstruktur sowie vielfältigen Bildungshintergründen und Erfahrungen bilden und ein internationales Arbeitsumfeld schaffen. Im Rahmen unserer DE&I-Strategie bestärken wir daher unsere Führungskräfte, gezielt diverse Teams aufzubauen – einerseits über sensibilisierende Schulungsangebote und andererseits durch die Berücksichtigung von vielfältigen Bewerbern in Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen. Diversitätskennzahlen gehören zu den vergütungsrelevanten Unternehmenszielen. Darüber hinaus entwickelten wir 2021 einen Prognosealgorithmus, um unsere DE&I-Kennzahlen abzubilden und nachzuverfolgen.

Wir integrieren den Inklusionsgedanken in all unsere Personalprogramme und -prozesse. Unser Inklusionskonzept ist in den [Merck-Verhaltensweisen](#) verankert und verlangt explizit ein aufgeschlossenes und unterstützendes Miteinander.

Wir treten für **Offenheit und Vielseitigkeit** ein. Dazu arbeiten wir daran, unbewusste Denkmuster („Unconscious Bias“) und deren Auswirkungen auf den Arbeitsalltag zu erkennen. In Schulungen sensibilisieren wir Führungskräfte und Mitarbeiter dafür und zeigen auf, wie sie diese Denkmuster sowohl im Umgang miteinander als auch bei Entscheidungsprozessen durchbrechen können.

Rollen und Verantwortlichkeiten

Für unsere globale DE&I-Strategie und die strategische Steuerung der damit verbundenen Aktivitäten ist unsere Chief Diversity, Equity and Inclusion Officer verantwortlich. Sie berichtet in dieser Funktion direkt an die Vorsitzende der Geschäftsleitung, die unter anderem die Konzernfunktion „Human Resources“ (HR) verantwortet.

Unser zentrales „Diversity Council“ setzt sich aus **hochrangigen Führungskräften** aller Unternehmensbereiche und ausgewählter Konzernfunktionen zusammen. Die Mitglieder des Diversity Council:

- unterstützen Chancengleichheit und Inklusion sichtbar und aktiv – mit einer konzernweiten Strategie und entsprechenden Aktivitäten.
- handeln als Botschafter und beraten die Geschäftsleitung und die Managing Directors in den Landesgesellschaften.
- schlagen strategische Ziele vor, initiieren Maßnahmen und stellen innerhalb ihres Bereichs sicher, dass die Führungskräfte in die Pflicht genommen werden.
- tauschen Informationen aus, diskutieren aktuelle Herausforderungen, teilen „Best Practices“ und stimmen nächste Schritte ab.
- sind in ihrem Bereich und gegenüber unseren Mitarbeitern Vorbilder.
- arbeiten über die Grenzen von Unternehmensbereichen, Funktionen und Ländern hinweg daran, DE&I vorteilhaft für unsere Mitarbeiter und Kunden in unseren Arbeitsalltag zu integrieren.

Zudem gibt es in allen Unternehmensbereichen und größeren Konzernfunktionen auf Managementebene verschiedene Arbeitsgruppen, die unsere DE&I-Strategie in ihrem Verantwortungsbereich umsetzen.

Wozu wir uns verpflichten: Brancheninitiativen und Regulierungen

Unsere Richtlinie zu Arbeits- und Sozialstandards („[Social and Labor Standards Policy](#)“) macht deutlich, dass wir **keinerlei Diskriminierung**, körperliche oder verbale Belästigung sowie Intoleranz dulden. Um unser Engagement für Gleichheit, Fairness, Inklusion und Toleranz im Arbeitsleben zu unterstreichen, engagieren wir uns außerdem in unternehmensübergreifenden Initiativen:

- Die „[Women’s Empowerment Principles](#)“ sind initiiert von UN Women, einem Organ der Vereinten Nationen, und dem UN Global Compact-Netzwerk. Die Initiative setzt sich dafür ein, Frauen in Unternehmen zu fördern und zu stärken. Wir schlossen uns 2021 dem „UN Target Gender Equality Programme“ an. Diese Initiative unterstützt Unternehmen dabei, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen.
- Der „Aktionsplan Inklusion“ der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie ([IG BCE](#)): Er zielt auf konkrete Maßnahmen ab, wie Inklusion von Mitarbeitern mit Behinderung gelingen kann. Mit diesem Plan setzen wir die UN-Behindertenrechtskonvention um.
- Die „Charta der Gleichstellung“: Damit verpflichten wir uns, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in unserem Unternehmen zu erwirken.
- Die Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“ fördert Vielfalt in Unternehmen und Organisationen und hat mehr als 4.500 Unterzeichnende. Wir unterzeichneten die Charta im Jahr 2013 und sind Fördermitglied des Vereins [Charta der Vielfalt e. V.](#)

Darüber hinaus sind wir Unterzeichner des „[Business Coalition](#) for the Equality Act“, einem Bündnis aus führenden US-amerikanischen Unternehmen. Wir engagieren uns außerdem für verschiedene Zwecke in den Regionen unserer Standorte. So ermöglichen wir unseren Mitarbeitern, unsere Bemühungen für einen inklusiven Arbeitsplatz und für eine inklusive Community zu unterstützen. Im Jahr 2021 **arbeiteten wir mit [Disability:IN](#) zusammen**, um uns für die umfassende Inklusion von Menschen mit Behinderung stark zu machen.

Gesetzliche Vorgaben erfüllen

In Deutschland gilt seit 2015 das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“. Aufgrund unserer Rechtsform als KGaA gilt dieses Gesetz teilweise auch für uns.

Mit einem Frauenanteil von 37,5 % (sechs von 16 Mitgliedern) erfüllen wir in unserem Aufsichtsrat die Vorgaben der deutschen Gesetzgebung zur Frauenquote. Für die Geschäftsleitung müssen wir als KGaA kein Ziel festsetzen. Der Anteil von Frauen in der Geschäftsleitung beträgt zurzeit 20 % (eines von fünf Mitgliedern). Eine ausführliche Erläuterung findet sich in der [Erklärung zur Unternehmensführung](#) unseres Geschäftsberichts.

Unbewusste Denkmuster aufspüren

Wir wollen unsere Führungskräfte und Mitarbeiter für **unbewusste Denkmuster** („Unconscious Bias“) sensibilisieren und bieten unter anderem konzernweite Schulungen zu diesem Thema an. In der Personalbeschaffung nutzen wir seit 2021 eine neue Technologie, um **genderneutrale Sprache** in Stellenanzeigen anzuwenden. Dies soll unbewusste Denkmuster im Einstellungsprozess reduzieren und sicherstellen, dass unsere Stellenanzeigen Menschen mit vielfältigen Talenten ansprechen.

Analyse zur Entgeltgleichheit

Ein wichtiger Aspekt unserer DE&I-Strategie ist das Bekenntnis zu Entgeltgleichheit. Um ungeklärte Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern und die zugrunde liegenden Ursachen transparent zu machen, führten wir 2021 eine Analyse durch. Wir untersuchten im ersten Schritt die zehn größten Länder, in denen wir rund 80 % unserer Mitarbeiter beschäftigen. Schwerpunkt der Analyse waren Entgeltunterschiede nach Geschlecht. Zum Ende des Berichtsjahres war die ausführliche Datenanalyse noch nicht abgeschlossen. Auf Grundlage der ersten Ergebnisse erarbeiten wir einen konkreten Maßnahmenplan und stimmen diesen mit den Geschäftsbereichen ab, um eine faire Entlohnung für alle unsere Mitarbeiter zu gewährleisten.

Inklusive Führung

Wir haben einen Schulungsrahmen entwickelt, mit dem wir inklusive Führungsstrategien und -methoden fördern. Unsere Führungskräfte sollen vielfältige und inklusive Teams aufbauen und dadurch eine möglichst große Wirkung erzielen. Zu diesem Zweck genehmigte der Vorstand die Einführung des „**Inclusive Leadership Program**“ (ILP) als Teil unserer konzernweit geltenden Kennzahlen zu Vielfalt. Das ILP kombiniert weltweit den Austausch unserer Führungskräfte, Peer-Coachings sowie Selbstreflexion und Rechenschaftspflichten der Manager. Die Teilnahme am Programm ist für alle bestehenden und neuen Führungskräfte verpflichtend. Im Jahr 2021 nahmen 37 % von ihnen daran teil.

Vielfältige Talente fördern

HR unterstützt unsere Geschäftseinheiten dabei, Menschen unterschiedlicher Herkunft zu fördern und den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Ende 2021 waren 36 % der Führungskräfte im Konzern weiblich. Wir sind auf einem guten Weg, bis 2030 Geschlechterparität zu erreichen.

Wir arbeiten weiter daran, einen starken internen Stamm an weiblichen Talenten aufzubauen und befördern Frauen in Führungspositionen; gleichzeitig suchen wir auf dem externen Arbeitsmarkt gezielt nach Mitarbeiterinnen. Die interne Weiterentwicklung und die externe Akquise von internationalen Mitarbeitern und Angehörigen unterrepräsentierter ethnischer Gruppen haben für uns große Bedeutung. Um in den USA mehr Empfehlungen für diverse Talente zu erhalten, führten wir im Berichtsjahr ein Pilotprojekt durch: Wir erhöhten die Empfehlungsprämie um 25 %, wenn uns Mitarbeiter qualifizierte Bewerber mit vielfältigen Talenten vorschlugen. Vielfalt überwachen wir auch bei der Nachfolgeplanung, insbesondere mit Blick auf leitende Positionen. Damit wir die Demografie unserer Belegschaft näher verstehen können, führten wir 2021 in bestimmten Regionen Selbstidentifikations-Kampagnen durch. Dabei motivierten wir die Mitarbeiter, freiwillige Angaben zu ethnischer Zugehörigkeit, Behinderungen oder Veteranenstatus zu machen. Wir boten außerdem zahlreiche **Mentoring-, Sponsoring- und Talentprogramme** für Frauen und andere Zielgruppen wie unterrepräsentierte ethnische Gruppen an, um Vielfalt bei der Besetzung interner Stellen zu fördern.

Wir sind überzeugt, dass unsere Talentprogramme und offenen Diskussionen über unbewusste Denkweisen dazu beitragen, Inklusivität und das Zugehörigkeitsgefühl der Belegschaft weiter zu erhöhen.

Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit flexibel anzupassen und mobil zu arbeiten. Beides trägt ebenfalls dazu bei, dass sich mehr Beschäftigten größere berufliche und persönliche Chancen eröffnen. Wir stellen unseren Mitarbeitern beispielsweise Informationen zu mobilem Arbeiten und psychischer Gesundheit zur Verfügung, um sie in ihrem Lebensstil, ihrem Wohlbefinden und ihren persönlichen Umständen zu unterstützen.

Integration internationaler Mitarbeiter

Unser Unternehmen wird immer internationaler: Bei uns arbeiten Menschen aus 142 Nationen. In den Führungspositionen sind 79 Nationalitäten vertreten. Ende 2021 arbeiteten 10 % unserer Mitarbeiter außerhalb ihres Heimatlandes.

Damit diese internationale Zusammenarbeit erfolgreich ist, bieten wir **interkulturelle Trainings** und geeignete Online-Tools an: Der „Cultural Navigator“ bereitet unsere Mitarbeiter beispielsweise auf internationale Projekte oder Dienstreisen ins Ausland vor. Wir unterstützen entsendete Mitarbeiter durch Sprachkurse und internationale Netzwerke, damit sie sich vor Ort schneller zurechtfinden. So sind etwa mehr als 700 von ihnen Mitglieder der „International Community“, die sich regelmäßig in Darmstadt trifft.

Netzwerke stärken Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion

Wir unterstützen mehr als 40 lokale und globale **Mitarbeiternetzwerke (Employee Resource Groups, ERGs) und Aktionsnetzwerke**: Dazu gehören unsere internen Frauennetzwerke sowie Netzwerke, die sich für die LGBTQI+-Gemeinschaft, für Mitarbeiter verschiedener ethnischer Herkunft, für internationale Beschäftigte oder für pflegende Angehörige einsetzen. Im Berichtszeitraum gründeten wir neue Netzwerke für Menschen mit Behinderungen und Veteranen. In Nordamerika bildeten wir **24 standortspezifische Inklusionsteams** („Site Inclusion Teams“), die Inklusion in unseren Produktionsstätten vorantreiben.

Sich in einem der bereichsspezifischen oder bereichsübergreifenden Netzwerke zu engagieren, ist für unsere Mitarbeiter eine Chance, Führungskompetenzen zu erwerben. Zugleich bringen sie ihre Erfahrung und Sichtweisen in unser Unternehmen ein. So gewährleisten wir, dass die verschiedenen Gruppen gehört und einbezogen werden.

Unsere Netzwerke fördern Inklusion



CAREGIVERS

Soll Gesundheit und Wohlbefinden von Mitarbeitern verbessern, die einen Angehörigen pflegen sowie weltweit auf die Rolle von Pflegekräften innerhalb des Gesundheitssystems aufmerksam machen.



NETZWERKE FÜR ETHNISCHE VIELFALT

Helfen Herausforderungen bei Vielfalt und Integration zu bewältigen und unterstützen dabei, Mitarbeiter verschiedener ethnischer Gruppen zu gewinnen, zu binden und zu fördern.



GENERATIONS-ÜBERGREIFENDE NETZWERKE

Sensibilisieren und fördern eine Gemeinschaft, in der jeder unabhängig von Alter und Lebensabschnitt die gleichen Karrierechancen hat.



RAINBOW-NETZWERKE

Fördern eine geschützte und inklusive Gemeinschaft für LGBTQI+ Mitarbeiter und diejenigen, die sie unterstützen.



I'M ABLE

Eine Gemeinschaft für Menschen mit Behinderungen, die dazu beitragen, die Stigmatisierung von Behinderungsthemen zu überwinden und stattdessen Ressourcen und Unterstützungsangebote bereitzustellen.



FRAUEN NETZWERKE

Schaffen ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem Frauen anerkannt und gefördert werden sowie sich weiterentwickeln können. Ziel ist es, Geschlechterparität und langfristigen Geschäftserfolg zu erreichen.



INTERNATIONAL COMMUNITY

Eine Gemeinschaft aus aufgeschlossenen Personen, die Erfahrungen austauschen und sich vernetzen – für internationale Kollegen am Standort Darmstadt und in der Schweiz.



WEITERE INKLUSIVE NETZWERKE

„Veterans“, „Flexibility“ und „Responsibility with the Community“ sind weitere Netzwerke, deren Fokus auf lokalspezifischen Bedürfnissen ihrer entsprechenden Zielgruppen liegt.

Externe Netzwerke nutzen

Seit mehr als zehn Jahren ist unser Unternehmen Partner der „Healthcare Businesswomen’s Association“ ([HBA](#)). Wir sind sowohl in den globalen als auch in den europäischen Gremien vertreten. Die HBA setzt sich für die Förderung von Frauen in der Gesundheitsbranche ein – und dies fast ausschließlich durch Ehrenamtliche. Mitarbeiterinnen, die sich ehrenamtlich in der HBA engagieren möchten, unterstützen wir ausdrücklich. Im Jahr 2021 waren Mitarbeiterinnen in Belgien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden und der Schweiz für die HBA aktiv – teilweise als Mitglieder des europäischen Regionalrates, als Vorsitzende oder Chapterpräsidentin oder als Leiterinnen oder Mitglieder einer regionalen oder lokalen HBA-Gruppe.

Konsequent gegen Diskriminierung vorgehen

In unserem Unternehmen dulden wir keine Diskriminierung. Das ist verbindlich in unserem [Verhaltenskodex](#) und in unserer „[Social and Labor Standards Policy](#)“ geregelt. Wenn Mitarbeiter am Arbeitsplatz belästigt oder diskriminiert werden, stehen ihnen verschiedene Meldewege offen: Erste Ansprechpartner sind entweder die zuständige Führungskraft oder die Konzernfunktionen HR und [Compliance](#). Alternativ können unsere Mitarbeiter konzernweit anonym die [Compliance-Hotline](#) nutzen. Verdachtsfälle, die Personalangelegenheiten betreffen, koordiniert HR als Teil des „Group Compliance Case Committee“. Im Berichtszeitraum wurden sieben Verdachtsfälle von Diskriminierung über die Compliance-Hotline oder andere Kanäle gemeldet. Davon wurden sechs Vorfälle bestätigt.

Gutes Ranking in DE&I-Indizes

Die Integration von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion in unser Unternehmen bringen wir weiter voran.

Für unsere LGBTQI+-Aktivitäten wurden wir 2022 im „Corporate Equality Index“ ([CEI](#)) der US-amerikanischen [Human Rights Campaign Foundation](#) mit 100 % bewertet. Der Index misst die Gleichberechtigung und Inklusion von LGBTQI+-Mitarbeitern.

Wir belegten den siebten Platz in der Liste der „[World’s Top Female Friendly Companies 21](#)“ von Forbes. Die Liste führt Unternehmen auf, die bei der Frauenförderung innerhalb und außerhalb ihrer Belegschaft eine Vorreiterrolle einnehmen.

In der [Rangliste](#) der Financial Times wurden wir aus über 15.000 Unternehmen als eines der 150 führenden Unternehmen beim Thema Vielfalt ausgewählt.

Den sechsten Platz erreichten wir im „[German Diversity Index](#)“ von BeyondGenderAgenda. Die im Juni 2021 veröffentlichte Rangliste spiegelt wider, wie transparent die DAX-30-Unternehmen (seit September 2021: DAX 40) ihr Engagement für Vielfalt in Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten 2020 veranschaulichen.

In der „[BCG Gender Diversity Studie 2021](#)“ der Boston Consulting Group und Technischen Universität München belegten wir den achten Platz. Die Studie bewertete die Geschlechterdiversität in Vorstand und Aufsichtsrat von Deutschlands größten börsennotierten Unternehmen.

Mitarbeiter führen & fördern

Gute Führungskräfte sind entscheidend sowohl für die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter als auch für den Erfolg unseres Unternehmens. Deshalb legen wir großen Wert darauf, dass sich unsere Führungskräfte kontinuierlich weiterbilden und entwickeln. Viele Teams arbeiten über Standorte und Länder hinweg zusammen. Bei der Fortbildung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte ist deshalb weltweite Kooperation ein zentrales Thema.

Unser Ansatz zur Führung und Förderung von Mitarbeitern

Unsere „[People Strategy](#)“ dient als Grundlage, um Führungskräfte und Talente zu gewinnen, zu halten und weiterzuentwickeln. Sie macht deutlich, wie wichtig uns neugierige Talente, kompetente Führungskräfte sowie ergebnisorientierte Teams und Netzwerke sind.

Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Befähigung unserer Führungskräfte: Wir fördern und fordern diese aktiv, sodass sie ihre Mitarbeiterführung verbessern können. Unsere Beschäftigten bewerten bei regelmäßigen [Mitarbeiterbefragungen](#) die Führungsqualität im Unternehmen.

Unser **strategisches Kompetenzmodell** beschreibt Kernkompetenzen, die unsere Mitarbeiter aller Hierarchieebenen bei ihrem Handeln leiten sollen (siehe Grafik).

Ende 2021 definierten wir neue Verhaltensweisen, um eine Kultur zu fördern, die Großes bewegt („High Impact Culture“). Das Kompetenzmodell soll 2022 aktualisiert werden, um diese Neuerungen widerzuspiegeln.

Unser Kompetenzmodell



Im Arbeitsalltag tragen diese Kernkompetenzen entscheidend zu unserem Erfolg bei. Das Kompetenzmodell ist in unsere Personalprogramme und -ressourcen integriert. Mitarbeiter diskutieren mit ihren Vorgesetzten regelmäßig über ihren konkreten Entwicklungsbedarf und bewerten Fortschritte bereits eingeleiteter Entwicklungsmaßnahmen.

Basierend auf unserem aktuellen Kompetenzmodell legten wir sechs **Führungsverhaltensweisen** („Leadership Behaviors“) fest. Sie fassen unsere Erwartungen an Führungskräfte zusammen und spielen eine entscheidende Rolle dabei, die Kompetenzen im Unternehmen zu verankern.

Unsere Unternehmenskultur entwickeln wir ständig weiter. Um unseren Ansprüchen gerecht zu werden und um unsere Wachstumsziele zu erreichen, brauchen wir einen einheitlichen Stil für unsere Zusammenarbeit. Dieser muss auf unsere Unternehmensgröße abgestimmt sein und sowohl zu unserer Organisation als auch zu unserem Unternehmensumfeld passen. Deshalb wollen wir eine Kultur schaffen, die Großes bewegt und von unserer vielfältigen Belegschaft mit über 60.000 Mitarbeitern verstanden und gelebt wird.

Um diese Unternehmenskultur zum Leben zu erwecken, legten wir neue Standards – unsere Merck-Verhaltensweisen – fest. An ihnen sollen sich alle, die im Unternehmen arbeiten, täglich orientieren.

Im Oktober 2021 begannen wir – parallel zur Einführung unserer sechs neuen Merck-Verhaltensweisen – von verschiedenen Rahmenwerken zu einem einzigen vereinfachten Rahmen überzugehen. Die weiterentwickelten neuen Verhaltensweisen bilden ab, was zukünftig gefragt sein wird. Sie lauten wie folgt:

- Auf Kunden und Patienten fokussiert sein
- Handeln als Eigentümer
- Neugierig sein und mutig neue Ideen verfolgen
- Komplexität reduzieren und mit Dringlichkeit arbeiten
- Die Messlatte höher legen
- Offen widersprechen, Entscheidungen treffen und Ergebnisse liefern

Seit Oktober 2021 arbeiten wir daran, unsere „High Impact Culture“ sowie die Merck-Verhaltensweisen in allen HR-Programmen und -prozessen zu verankern. Diese sollen schrittweise im Laufe des Jahres 2022 und auch noch darüber hinaus ausgerollt werden.

Wir unterstützen alle Beschäftigten dabei, sich persönlich und fachlich weiterzuentwickeln, und zwar im Einklang mit ihren Stärken, Ambitionen und Kompetenzen. So stellen wir die Weichen für eine bereichernde und herausfordernde Berufslaufbahn in unserem Unternehmen.

Neben einem dualen Studium ist die betriebliche Ausbildung für uns ein zentraler Baustein, um unseren **Bedarf an qualifizierten Fachkräften** zu decken.

Im zunehmenden Wettbewerb um junge Talente ist die Zukunftssicherheit von Arbeitsplatz und Beruf entscheidend. Daher investieren wir in [neue Technologien](#), die wir auch in die Ausbildung integrieren. Wollen unsere jungen Mitarbeiter im Anschluss an die Lehre berufsbegleitend studieren, tragen wir in Deutschland grundsätzlich 75 % der Kosten und gewähren Sonderurlaub.

Rollen und Verantwortlichkeiten

Die Konzernfunktion Group Human Resources (HR) unterstützt und berät alle Unternehmensbereiche und Konzernfunktionen bei Personalthemen. Dabei geht es vor allem um Fragen rund um die Mitarbeitergewinnung sowie um Aus- und Weiterbildung. Darüber hinaus erarbeitet sie Strategien, um unsere Mitarbeiter, die Organisation und unsere Unternehmenskultur zu fördern.

Wir erwarten, dass unsere Führungskräfte die Bedürfnisse ihrer vielfältigen Teams verstehen. Dazu stellen wir ihnen Hilfsmittel und Datenmaterial zur Verfügung. Führungskräfte haben außerdem über **speziell entwickelte Tools Zugriff auf transparentes Feedback**. So können sie mehr darüber erfahren, wie sich ihr Verhalten auf ihre Teams auswirkt. Wir arbeiten mit externen Schulungsanbietern zusammen, um unseren Führungskräften wissenschaftsbasierte, bewährte Ansätze für gute Führung zu vermitteln.

Unsere **digitale Plattform „HR4You“** vereinheitlicht die grundlegenden Personalprozesse weltweit. Jeder Mitarbeiter kann dort beispielsweise den Performance- und Potenzialmanagement-Prozess selbst initiieren und steuern, an Online-Trainings teilnehmen sowie sich intern auf freie Stellen bewerben.

Wozu wir uns verpflichten: Strukturierte Entwicklung

Unsere sechs Merck-Verhaltensweisen sind die Grundlage unserer „High Impact Culture“. Sie beschreiben guten Führungsstil in unserem Konzern und basieren auf unserer Unternehmensstrategie sowie unseren Unternehmenswerten. Wir informieren Führungskräfte und Mitarbeiter durch weltweite Kampagnen regelmäßig über die Merck-Verhaltensweisen. Zudem integrieren wir diese in alle Personalprozesse, beispielsweise in das Schulungsangebot, in die Personalbeschaffung oder in Feedback-Prozesse.

Unsere „People Development and Learning Policy“ setzt den unternehmensweiten Rahmen, in dem sich unsere Mitarbeiter weiterentwickeln können. Die Richtlinie definiert Vorgaben für unsere Entwicklungsangebote, Rollen oder Verantwortlichkeiten. Die damit verbundenen Prozesse beschreiben die „People Development and Learning Standards“.

Feedback geben, Entwicklung unterstützen

Wir geben unseren Mitarbeitern regelmäßig Feedback. Der sogenannte **Performance- und Potenzialmanagement-Prozess** sieht vor, dass neben regelmäßigem Mitarbeiter-Feedback einmal jährlich eine Gesamtleistungsbewertung stattfindet. Dieser Prozess wird im gesamten Unternehmen einheitlich angewandt. Unsere Führungskräfte und Mitarbeiter vereinbaren in diesem Prozess **individuelle Jahresziele**. Die jährliche Bonusausschüttung hängt von der individuellen Leistung und der Zielerreichung ab. Außerdem fließt die Gesamtleistung des Unternehmens in die Bonusberechnung ein. Diese Gesamtleistung ermitteln wir anhand verschiedener Unternehmenskennzahlen.

Sobald die Entwicklungsrichtung festgelegt ist, erstellen Führungskräfte und Mitarbeiter einen **detaillierten Entwicklungsplan**. Bei dessen Ausgestaltung steht allen Mitarbeitern der „Development Advisor“, ein Online-Entwicklungsberater, zur Seite. Aufbauend auf unseren Kompetenzen und Führungsverhaltensweisen macht er Vorschläge für Entwicklungsmaßnahmen, die individuell anpassbar sind. Jeder Mitarbeiter kann damit auf unserer digitalen Plattform „HR4You“ einfach und schnell einen Entwicklungsplan erstellen, der die jeweiligen Schwerpunkte aufzeigt. Er ist abgestimmt auf die strategischen Prioritäten des Unternehmens. 98 % unserer Mitarbeiter weltweit nahmen im Jahr 2021 am Performance- und Potenzialmanagement-Prozess teil, 74 % vereinbarten einen Entwicklungsplan.

Alle Mitarbeiter können sich von ausgewählten Kollegen und externen Partnern Feedback zur eigenen Entwicklung einholen. Dieses sogenannte **360-Grad-Feedback** hilft dabei, persönliche Stärken und Entwicklungschancen zu erkennen. Zudem steht Mitarbeitern ein Echtzeit-Feedback-Tool zur Verfügung, das sie per Computer oder Smartphone nutzen können. Dieses macht es noch einfacher, Feedback zu geben und zu erhalten. Auf diese Weise fördern wir eine hierarchieübergreifende Feedback-Kultur.

Mitarbeiter weiterbilden

Unser konzerneigenes Weiterbildungsprogramm stellt sicher, dass unsere Mitarbeiter die nötigen Fähigkeiten entwickeln, um unsere Unternehmensstrategie umzusetzen. Im Rahmen eines **individuellen Entwicklungsplans** können unsere Beschäftigten Veranstaltungen – beispielsweise Seminare oder Online-Kurse – über unser Learning-Management-System buchen. Wir bieten beispielsweise **konzernweite Schulungen** zu „Virtueller Führung“, „Wohlergehen der Mitarbeiter“ und „Mobilem Arbeiten“ an. Im Berichtszeitraum nahmen 100 % unserer Mitarbeiter an einem Training teil. Insgesamt wurden mehr als 6,5 Millionen Trainings absolviert. Unsere Mitarbeiter können außerdem auf der Karriereplattform LinkedIn spezielle Kurse belegen.

In der beruflichen Ausbildung setzen wir virtuelle Lernformate ein. Dies bestärkt uns, Themen wie Robotik, Big Data oder auch **künstliche Intelligenz (KI)** in unsere Lehrpläne aufzunehmen.

Wir passen unser Angebot fortlaufend sowohl an den individuellen Lernbedarf der Mitarbeiter als auch an die strategischen Prioritäten unseres Unternehmens an. So erwerben unsere Mitarbeiter die für unser Geschäft notwendigen Kompetenzen und Fähigkeiten und entwickeln sich zeitgleich persönlich und fachlich weiter.

Betriebliche Ausbildung und duale Studienangebote

In Deutschland bieten wir Ausbildungsplätze in 30 Berufsbildern – die meisten davon im Labor, in der Produktion, im Bereich Infrastruktur (Wartung) sowie im kaufmännischen Bereich. Außerdem ermöglichen wir jungen Erwachsenen ein duales Studium in den Fächern Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftsinformatik, Verfahrenstechnik (Chemieingenieurwesen) und Maschinenbau. Auszubildende der Fachgruppe Labor starten zunächst die Ausbildung als Chemie- beziehungsweise Biologielaborant; bei entsprechender Eignung erhalten sie nach sechs Monaten das Angebot, ein duales Studium zu starten. Seit 2014 übernehmen wir alle **Auszubildenden und Absolventen dualer Studiengänge**, für deren Berufsfeld wir einen nachhaltigen Bedarf haben, in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Die Übernahmequote nach Abschluss von Ausbildung und dualem Studium – freiwilliges Ausscheiden aus dem Unternehmen eingerechnet – lag im Berichtszeitraum bei 95 %.

Die Digitalisierung und das virtuelle Lernen spielen bei der Ausbildung eine immer größere Rolle. Um die Bedienung von Anlagen, Maschinen oder Laborausstattung zu erlernen, nutzen unsere Auszubildenden unter anderem Virtual-Reality-Umgebungen. Beispielsweise üben sie in der Verfahrenstechnik zunächst anhand eines virtuellen Abbilds, wie die Anlagen zu bedienen sind. Anschließend entwickeln sie die erworbenen Kompetenzen in der tatsächlichen Arbeitsumgebung weiter.

Besondere Ausbildungsangebote

In Darmstadt führen wir junge Menschen mit dem Programm „Start in die Ausbildung“ an den Arbeitsmarkt heran: Wir verschaffen ihnen mit dem elfmonatigen Programm zur Berufsausbildungsvorbereitung einen **Einblick ins Berufsleben und verbessern damit ihre Ausbildungsreife**. Zum einen unterstützen wir junge Menschen, die einen Schulabschluss haben und mindestens ein Jahr lang erfolglos auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz waren. Zum anderen helfen wir Geflüchteten, die ihre Herkunftsländer verlassen mussten und sich in Deutschland ein neues Zuhause aufbauen möchten. Die Teilnehmer von „Start in die Ausbildung“ können mit Blick auf kulturelle und sprachliche Fähigkeiten voneinander lernen und profitieren. 2021 stellten wir 20 Teilnehmer im Alter von 15 bis 33 Jahren ein.

Management- und Talentprogramme für Führungskräfte

Um die **Kompetenzen unserer Führungskräfte mit Personalverantwortung** zu stärken, bieten wir drei verschiedene Programme:

- „Managerial Foundation“ vermittelt Grundlagen der Führung, beispielsweise Kommunikationstechniken, Führungsstile, Konfliktmanagement, Motivation oder emotionale Intelligenz.
- „Advanced Management“ thematisiert Veränderungsmanagement, Selbstreflektion und Resilienz.
- „Global Leadership“ trainiert Kompetenzen für eine erfolgreiche internationale Zusammenarbeit.

Angesichts des sich schnell verändernden Umfelds entschieden wir uns, unsere Programmlandschaft für Führungskräfte zu überarbeiten – einschließlich virtueller und sinnhafter Führung. Im zweiten Halbjahr 2021 testeten wir zwei neu entwickelte Programme. Sie behandeln beide die gleichen zentralen kulturellen Themen, um ein gemeinsames Verständnis von Führung auf allen Organisationsebenen zu schaffen. Das Programm „Empower Your Team“ stellt unsere Führungskultur vor und vermittelt Führungsgrundlagen etwa zu Entscheidungsfindungen, Feedback, Motivation und emotionaler Intelligenz. „Empower Your Organization“ wiederum richtet sich an erfahrenere Führungskräfte und vermittelt die für unsere zukünftige Kultur benötigten Kompetenzen. Dabei werden Themen wie Inklusivität, psychologische Sicherheit und Transformation bearbeitet.

Auf Grundlage eines Pilotprojekts im Berichtszeitraum entwickelten wir den konzernweiten „Inclusive Leadership Workshop“. Bis 2026 sollen ihn – im Einklang mit unseren KPIs zur Inklusion – alle Führungskräfte absolvieren.

Bereits seit 22 Jahren bieten wir gemeinsam mit internationalen Top-Universitäten das Programm „**Merck University**“ an. Im Laufe eines Jahres absolvieren leitende Führungskräfte Lerneinheiten zu Führungsmethoden und strategischer Geschäftsentwicklung. Insgesamt nahmen bisher 552 leitende Führungskräfte daran teil.

Unserem Führungsnachwuchs bieten wir außerdem unser bewährtes „International Management Program“ an. Dabei bearbeiten die Teilnehmer über acht Monate ein bereichsübergreifendes Projekt. Die Ergebnisse präsentieren sie der Geschäftsleitung. Im Berichtszeitraum arbeiteten 26 Mitarbeiter an einem solchen Projekt.

Darüber hinaus kooperieren wir mit Universitäten auf der ganzen Welt. So unterstützen wir unsere Mitarbeiter beispielsweise bei einem sogenannten Executive-MBA-Studium.

Unser „Expert Foundation Program“ vermittelt den Teilnehmern grundlegende Kenntnisse über ihre Rolle als Experten in funktionsübergreifenden Teams.

Potenziale in Wachstumsmärkten nutzen

Im Januar 2022 haben sieben Teilnehmer das achtmonatige Programm „**Afrika kommt!**“ der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit ([GIZ](#)) erfolgreich beendet. Das Programm qualifiziert **Fach- und Führungskräfte aus Afrika**. Damit leisten wir unseren Beitrag, regionale Kooperationspartner für die deutsche Wirtschaft aufzubauen. Bisher haben 34 ehemalige Stipendiaten eine Experten- oder Führungsposition eingenommen, einige in afrikanischen Ländern, andere in Darmstadt. Für den zehnten Jahrgang von „Afrika kommt!“ ab Februar 2022 haben wir zehn Kandidaten ausgewählt.

Sicherheit & Gesundheit

Für die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter übernehmen wir tagtäglich Verantwortung – gerade in Zeiten unerwarteter Herausforderungen, wie der Covid-19-Pandemie. Wir tun viel, um unser Personal vor Unfällen oder arbeitsbedingten Erkrankungen zu schützen. Denn wir wollen erreichen, dass Gesundheitsprobleme gar nicht erst auftreten.

Unser Ansatz, um Unfälle zu vermeiden und Gesundheit zu fördern

Wir wollen die Gesundheit unserer Mitarbeiter fördern und ihre Leistungsfähigkeit langfristig erhalten. Ein sicherer Arbeitsplatz ist dafür unabdingbar. Deshalb arbeiten wir fortlaufend daran, unsere **Gesundheits- und Sicherheitskultur** weiter zu stärken.

Für den Erfolg unserer Arbeitsschutzmaßnahmen gibt es einen wichtigen Indikator: die „Lost Time Injury Rate“ (LTIR). Sie misst weltweit Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro eine Million Arbeitsstunden. Wir ermitteln die LTIR weltweit für unsere Angestellten ebenso wie für weisungsgebundene Zeitarbeitskräfte. Im Jahr 2021 haben wir uns ein neues Ziel zur Reduzierung von Arbeitsunfällen gesteckt: Wir wollen bis 2025 die LTIR auf unter 1,0 senken.

Weltweit führen wir grundsätzlich vor Beginn jeglicher Tätigkeit eine Gefährdungsbeurteilung durch. Identifizieren wir Gefahren, lassen wir diese vor Aufnahme der Tätigkeiten oder Inbetriebnahme einer Anlage möglichst beseitigen. Ist dies nicht möglich, leiten wir Maßnahmen ein, die die Eintrittswahrscheinlichkeit und die potenziellen Auswirkungen auf das kleinstmögliche Maß reduzieren. Die Gefährdungsbeurteilungen verantworten unsere Standorte und führen diese selbst durch.

Mit unserem **Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)** stärken wir die Unternehmens- und Gesundheitskultur in Darmstadt und Gernsheim. Um die Wirksamkeit des BGM zu überprüfen, haben wir ein **Kennzahlensystem** entwickelt. Es basiert unter anderem auf den gesundheitsrelevanten Antworten der Beschäftigten aus unserer jährlichen anonymen [Mitarbeiterumfrage](#). Diese nutzen wir, um den „Merck Work-Balance Index“ und den „Merck Healthiness Index“ zu errechnen. Die Indizes sollen die Work-Life-Balance beziehungsweise den Gesundheitszustand unserer Beschäftigten weltweit aufzeigen. Sie ermöglichen eine Auswertung der Daten bis auf Teamebene (Gruppen von mindestens zehn Personen). Durch diese Mindestanzahl wahren wir die Anonymität von Einzelnen. 2021 erweiterten wir die Befragung erstmals um eine übergeordnete Gesundheitsfrage. Mit ihr wollen wir die Gesundheitskultur im Unternehmen erfassen und verfolgen, wie sich diese in den kommenden Jahren entwickelt.

Neben den gesundheitsbezogenen Antworten der Mitarbeiterumfrage nutzt das BGM – am Standort Darmstadt auch die Ergebnisse des Gesundheitsberichts unserer Betriebskrankenkasse sowie Auswertungen der Werkärztlichen Abteilung. Daraus leiten wir zum einen **zielgruppen- oder betriebspezifische Präventionsangebote** ab und beraten zum anderen das Management vor Ort. Wenn spezifische Kennzahlen auffällig sind, beispielsweise zur Stressbelastung am Arbeitsplatz, finden zusätzlich Beratungsgespräche mit den betroffenen Bereichen statt.

In den kommenden Jahren befassen wir uns weiterhin mit Schichtarbeit, psychischen Belastungen sowie der demografischen Entwicklung. Zudem wollen wir herausfinden, in welchen Arbeitsbereichen sich bestimmte Erkrankungen häufen, um mit gezielten Maßnahmen entgegenzuwirken.

Rollen und Verantwortlichkeiten

Für unser EHS-Managementsystem (Environment, Health and Safety) ist die Konzernfunktion „Corporate Sustainability, Quality and Trade Compliance“ verantwortlich. Die Funktion berichtet an die Vorsitzende der Geschäftsleitung, gibt Arbeitssicherheitsziele vor, steuert weltweit die entsprechenden Maßnahmen und führt interne EHS-Audits durch. **Lokale EHS-Manager** und ihre Teams kümmern sich darum, dass unsere Standorte alle Gesetze und Vorgaben, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz betreffen, einhalten. Außerdem verantworten sie Projekte, Aktionen und Programme vor Ort.

Mitarbeiter, die sich bei ihrer Arbeit um ihre Sicherheit oder Gesundheit sorgen, dürfen diese vorübergehend unterbrechen. Weltweit können sie solche Bedenken auch über unsere [Compliance-Hotline](#) melden.

An unserem Standort in Darmstadt tagen zudem Arbeits- und Entscheidungsgremien zu Sicherheits- und Gesundheitsthemen. Diese Gremien stimmen Strategien und Inhalte mit Vertretern aus Leitungsfunktionen, Sicherheits- und Gesundheitsexperten sowie Mitarbeitern ab.

An den Standorten Darmstadt und Gernsheim trägt unser BGM dazu bei, das Thema Gesundheit in unserer Unternehmenskultur zu verankern. Nach jeder Maßnahme befragt unser BGM alle Teilnehmenden anonym zu ihren Erfahrungen und Verbesserungsvorschlägen. Diese fließen in die weitere Maßnahmengestaltung ein.

Unser **interdisziplinäres „Mental Health Team“** befasst sich an den beiden Standorten mit steigenden Herausforderungen rund um die psychische Gesundheit. Damit wollen wir unser Personal vor psychischen Belastungen schützen. Das „Mental Health Team“ bietet unseren Beschäftigten interdisziplinäre Beratung aus einer Hand. Zudem haben wir in allen 66 Ländern, in denen wir tätig sind, einen Telefonservice. Über diesen können sich unsere Mitarbeiter und deren Angehörige rund um die Uhr vertraulich psychologisch und zu sozialen Themen beraten lassen.

Sicherheitsbeauftragte und Gesundheitspartner

Weltweit gibt es an unseren Standorten Sicherheitsbeauftragte, die neben ihrer regulären Tätigkeit ihre Vorgesetzten unterstützen, Sicherheitsbestimmungen einzuhalten. Gleichzeitig sind sie Ansprechpartner für ihre Kollegen zu sicherheitsrelevanten Themen.

An unseren Standorten in Darmstadt und Gernsheim sowie an einigen weiteren deutschen Standorten richteten wir zusätzlich die Funktion des Gesundheitspartners ein. Sie bildet das Bindeglied zwischen unseren Mitarbeitern und dem BGM. Unsere Gesundheitspartner sind zum einen Vertrauenspersonen für ihre Kollegen bei gesundheitsbezogenen Fragen, zum anderen informieren sie ihre Teams über Gesundheitsangebote. Gleichzeitig richten sie Empfehlungen, die Bedürfnisse von Mitarbeitern betreffen, an das BGM. Bevor unsere Mitarbeiter ihre Funktion als Sicherheitsbeauftragte oder Gesundheitspartner aufnehmen, durchlaufen sie eine Schulung.

Wozu wir uns verpflichten: Richtlinien und Betriebsvereinbarungen

Unsere [EHS-Policy](#) (Corporate Environment, Health and Safety Policy) beschreibt unseren grundlegenden Ansatz zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Sie ist integraler Bestandteil unseres EHS-Managementsystems. Dieses lassen wir jährlich von externen Prüfern nach dem internationalen Standard ISO 45001 zertifizieren.

Unsere konzernweit geltende „Group Health Policy“ legt fest, wie wir die Arbeitssicherheit für unsere Beschäftigten gewährleisten und ihre Gesundheit sowie ihr Wohlbefinden fördern. In der Policy schreiben wir ein **konzernweites Sicherheits- und Gesundheitsmanagement** vor, mit dem wir Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Krankheiten verhindern wollen.

Mit dem zusätzlichen Standard „Contractor EHS Management“ stellen wir sicher, dass auch unsere Vertragspartner Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekte berücksichtigen, und zwar im gesamten Prozess – vom Beginn bis zum Abschluss einer Tätigkeit.

An unseren deutschen Standorten halten wir verschiedene **Betriebsvereinbarungen** zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit ein, die wir teils gemeinsam mit Arbeitnehmervertretern erarbeitet haben. Unsere Vereinbarung „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ beispielsweise regelt an allen deutschen Standorten das Vorgehen bei einer längeren Erkrankung. Damit wollen wir für den betroffenen Mitarbeiter zum einen seinen Arbeitsplatz dauerhaft erhalten, zum anderen gesundheitliche Beeinträchtigungen nach seiner Rückkehr vermeiden.

Auch an 13 weiteren europäischen Standorten gibt es Betriebsvereinbarungen zu Gesundheitsschutz und Sicherheit. Sie umfassen sämtliche Aktivitäten, die zur Einhaltung der nationalen Arbeitsschutzvorschriften erforderlich sind – beispielsweise Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze sowie regelmäßige Analysen zum Arbeitsschutz. Zudem umfassen sie Gesundheitsangebote für unsere Mitarbeiter vor Ort.

Sicherheitszertifizierung an unseren Standorten

Ende 2021 war unser Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem an 46 Standorten gemäß ISO 45001 über ein [Gruppenzertifikat](#) zertifiziert. An 45 Standorten davon arbeiten alle Mitarbeiter unter diesem zertifizierten System. In der Darmstädter Konzernzentrale deckt die Arbeitsschutznorm ISO 45001 etwa 70 % des Personals ab. Den Arbeits- und Gesundheitsschutz der restlichen 30 % der Mitarbeiter, die nicht in operativen Bereichen beschäftigt sind, sowie alle weiteren nicht zertifizierten Standorte, stellen wir über unser weltweites integrierte Managementsystem sicher, welches EHS-Belange mit einschließt. Der mit der Zertifizierung verbundene Prozess hilft uns, Schwachstellen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. So können wir rechtzeitig geeignete Maßnahmen ergreifen, die die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter auch zukünftig gewährleisten. Andere Standorte sind ebenfalls aufgefordert, den Standard anzuwenden.

Unfallzahlen

Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, relevante Arbeitsunfälle umgehend an „Corporate Sustainability, Quality and Trade Compliance“ zu melden. Dort werden diese bewertet. Falls nötig, leiten wir daraufhin ergänzende Sicherheitsmaßnahmen ein. Weltweit ist diese Vorgehensweise an all unseren Produktionsstandorten etabliert.

Folgende Daten zum Arbeitsschutz erfassen wir an unseren weltweiten Standorten:

- Mit der Kennzahl LTIR erfassen wir Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro eine Million Arbeitsstunden. Sie lag 2021 bei 1,2 und hat sich im Vergleich zum Vorjahr verbessert (2020: 1,3). Die meisten Unfälle mit Ausfallzeit waren Stolperunfälle sowie Quetschungen und Schnittwunden, die beim Umgang mit Maschinen und Ausrüstung entstanden. Auch 2021 gab es keine tödlichen Unfälle.
- Mit unserer Kennzahl EHS IR (Environment, Health and Safety Incident Rate) dokumentieren wir [Unfallereignisse](#).
- Ergänzend erfassen wir in den USA arbeitsbedingte Erkrankungen und ihre Langzeitwirkungen mit der „Occupational Illness Rate“ (berufsbedingte Krankheitsrate).

Klare Verhaltensregeln

Unsere Erfahrung zeigt, dass sich die meisten Arbeitsunfälle durch richtiges Verhalten vermeiden lassen. Entscheidend für unseren Arbeits- und Gesundheitsschutz ist es daher, dass unsere Mitarbeiter zu relevanten EHS-Themen qualifiziert und geschult sind. Unsere Beschäftigten informieren wir nicht nur über Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, sondern beteiligen sie auch daran. Wir laden sie beispielsweise zu gemeinsamen Begehungen ein oder beziehen sie bei der Auswahl von persönlicher Schutzausrüstung ein. Diese Einbindung ist entscheidend, denn unsere Mitarbeiter wissen am besten, was sie in einer konkreten Arbeitssituation benötigen. Auf diese Weise verbessern wir den Arbeits- und Gesundheitsschutz fortlaufend.

Konzernweit müssen alle neuen EHS-Manager ein dreitägiges EHS-Initialtraining absolvieren. Darin geht es unter anderem um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie um unser **Sicherheitskulturprogramm „BeSafe!“**. Mit diesem Programm sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter für Gefahren am Arbeitsplatz und geben ihnen Verhaltensregeln an die Hand. 2021 konnten wir trotz der anhaltenden pandemischen Lage vier ehemalige Versum-Standorte in „Be Safe!“ einbinden. Die Trainings fanden online statt. Darüber hinaus organisieren wir an unseren Standorten regelmäßige Arbeitsschutzschulungen. Diese berücksichtigen sowohl gesetzliche Anforderungen als auch die spezifische Risikosituation.

Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter

In Darmstadt und Gernsheim beispielsweise bietet das BGM Gesundheitsdienstleistungen an, etwa Achtsamkeitskurse oder Ergonomie-Beratung für den Arbeitsplatz. Außerdem analysieren wir kontinuierlich die Arbeitsbedingungen sowie das jeweilige Arbeitsumfeld und verbessern diese nach neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen. Dafür nutzen wir ein standardisiertes Verfahren. Ein Gesundheitskatalog fasst alle Dienstleistungen des BGM auf Deutsch und Englisch zusammen. Angebote gibt es unter anderem zu den Themen Ergonomie, Ernährung, Stress und psychische Belastungen. Darüber hinaus begegnen wir dem demografischen Wandel mithilfe eines Analyse-Tools, das verschiedene Belastungen altersabhängig bewertet. So können wir bei Bedarf unsere **Arbeitsplätze an die Bedürfnisse älterer Menschen anpassen**.

Schutzmaßnahmen und Impfkampagnen

Unsere Maßnahmen zum Schutz unserer Mitarbeiter gegen Covid-19 basieren an den Standorten Darmstadt und Gernsheim auf drei Bausteinen:

- **Testen:** In unseren unternehmensinternen Testzentren an den beiden Standorten führten wir bis Ende Dezember 2021 rund 35.000 Antigen-Schnelltests durch.
- **Erkältungsambulanz:** Seit November 2020 können sich Mitarbeiter mit unklarer Beschwerdesymptomatik über die Erkältungsambulanz dazu beraten lassen, welche Maßnahmen zu treffen sind, um sich selbst und Kollegen bestmöglich zu schützen und eine Ansteckung zu vermeiden.
- **Impfen:** Im Februar 2021 begann an den beiden deutschen Standorten eine betriebsärztliche Impfkampagne gegen Covid-19. Wir starteten mit der Impfung von Mitarbeitern, die bei der Herstellung von Lipiden beteiligt sind. Lipide sind ein wichtiger Bestandteil von mRNA-Impfstoffen. Im Sommer weiteten wir die Impfkaktion zuerst auf alle anderen Mitarbeiter und später auch auf deren Angehörige aus. Bis Dezember 2021 konnten wir insgesamt über 17.800 Impfdosen an unsere Mitarbeiter in Darmstadt und Gernsheim und deren Angehörige verteilen.

Auch an anderen Standorten, beispielsweise in Indien und Indonesien, unterstützten wir unsere Mitarbeiter mit einem Impfangebot.

Neben unserer Impfkampagne gegen Covid-19 führten wir im Herbst 2021 wie jedes Jahr in Darmstadt und Gernsheim unsere Grippeimpfschutz-Aktion durch: Über 2.600 Mitarbeiter erhielten hierbei eine Grippeimpfung.

Bewegungsprogramme

Deutschlandweit können unsere Mitarbeiter an Angeboten wie dem Aktivprogramm „Fit@Merck“ teilnehmen. Dies sind **präventive Gesundheitskurse**, die wir bezuschussen. Zudem gibt es in Darmstadt und Gernsheim ein Betriebssportprogramm mit 33 verschiedenen Sportarten.

Fit mit Schrittzähler-Aktionen inklusive Gesundheitsapp

Wir wollen unsere Belegschaft an allen Standorten zu einem aktiven und gesunden Lebensstil motivieren und – gerade in Zeiten von Covid-19 – ihr soziales Miteinander fördern. Rund 16.000 Beschäftigte haben eine Gesundheitsapp heruntergeladen. Sie bietet eine Vielzahl von Gesundheitsinformationen zu Themen wie Stress, Ernährung und soziale Kontakte. Außerdem fanden im Jahr 2021 **zwei sogenannte Schrittzähler-Laufwettbewerbe** statt, bei denen rund 13.300 Mitarbeiter gemeinsam sportlich aktiv wurden. Mithilfe einer Gesundheitsapp verfolgten die Teilnehmer der Teamläufe ihre sportliche Leistung anhand der zurückgelegten Laufschriffe. Als zusätzlichen Ansporn haben wir bei der zweiten Schrittzähler-Aktion die Anzahl der Schritte mit Spenden für wohltätige Organisationen verbunden. Die Teilnehmer erliefen hierbei 100.000 €, wovon 70.000 € an die Organisation „Save the Children“ gingen und 30.000 € von den Gewinnerteams für lokale Wohltätigkeitsprojekte ihrer Wahl gespendet wurden.

Steigerung des Wohlbefindens

Im März 2021 startete unsere Einheit „Global Healthcare Operations“ (GHO) die Initiative „Feel well“. Über sieben Monate erhielten GHO-Mitarbeiter in Online-Seminaren Ratschläge von Experten, wie sie ihr Wohlbefinden steigern und Stress abbauen können. Außerdem setzten sie sich mit Themen wie Gewohnheiten, Schlaf oder Entschleunigung auseinander. Insgesamt nahmen über 1.000 GHO-Mitarbeiter an den Veranstaltungen teil. Die Materialien wurden im Anschluss den Teilnehmern und allen anderen Mitarbeitern weltweit im Intranet zur Verfügung gestellt, um stressbedingten Krankheiten vorzubeugen.

Untersuchung und Unterstützung unserer Mitarbeiter

Mit dem Verfahren „Physical Ability Test and Health Preservation“ stellen wir sicher, dass alle Beschäftigten die Gesundheitsanforderungen für ihre speziellen Tätigkeiten erfüllen. Je nach Tätigkeitsprofil führen wir für einige unserer Mitarbeiter **Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen** durch. Unser „Travel Health & Medical Advisory Service“ empfiehlt notwendige Impfungen oder berät zu Hygienerisiken, falls unser Personal im Ausland unterwegs ist.